

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 29409

7 oktober 2015

Orgelbouwbedrijf in Nederland 2015–2016
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 oktober 2015 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor het orgelbouwbedrijf in Nederland

UAW Nr. 11688

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Vereniging van Orgelbouwers in Nederland (VON) mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Vereniging van Orgelbouwers in Nederland (VON);

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV Vakmensen.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

Artikel 1 – Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
a. *werkgever:* iedere natuurlijke of rechtspersoon die zich bezighoudt met het uitoefenen van een orgelbouwbedrijf;
b. *onderneming:* het bedrijf van de werkgever;
d. *werknemer:* iedere medewerker/-ster in dienst van de werkgever, met uitzondering van:
– vakantiewerkers;
– stagiaires,
met dien verstande dat artikel 10 lid 1 tot en met 4 niet van toepassing is op het administratief, leidinggevend en toezichthoudend personeel en tekenaars;
e. *maand:* kalendermaand;
f. *week:* een periode van 7 etmalen, waarin het eerste etmaal aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
g. *dag:* de tijdsduur of dienst die de werknemer volgens dienstrooster in een periode van 24 uur werkt;
h. *dienstrooster:* een werktijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter de voor hem geldende diensten aanvangt, onderbreekt en beëindigt;
i. *normale arbeidsduur:* het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemer normaliter volgens dienstrooster zijn werkzaamheden verricht;
j. *roostervrije dag:* een dag, in overleg met de werknemer door de werkgever vastgesteld, waarop de werknemer vrij heeft met behoud van salaris.
Kan de werknemer om welke reden dan ook deze dag niet genieten, dan heeft hij geen recht op een vervangende vrije dag;
k. *schaalsalaris:* het salaris als geregeld in bijlage 1;
l. *uursalaris:* schaalsalaris;
m. *jaarsalaris:* 52,14 x normale arbeidsduur x uursalaris;
n. *ondernemingsraad:* de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.



Artikel 2 – Werkingssfeer

De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers als bedoeld in artikel 1 - Definities.
Met de omschrijving ″het uitoefenen van het orgelbouwbedrijf″ als genoemd in artikel 1, wordt bedoeld:
a. het bouwen van pijporgels, met uitzondering van draaiorgels;
b. het ten behoeve van derden verrichten van herstel-, restauratie- en onderhouds- werkzaamheden aan orgels onder a. genoemd.

Artikel 3 – Rechten en verplichtingen werkgever en werknemer

1. De werkgever is gehouden met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan.
   Bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst mogen in positieve zin afwijken van deze CAO.

3. De werkgever kan met de werknemer een concurrentiebeding overeenkomen, welk beding in de individuele arbeidsovereenkomst wordt vastgelegd. Deze mogelijkheid geldt echter niet voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

4. De werknemer is zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband verplicht geheimhouding te betrachten tegenover een ieder van feiten en bijzonderheden, waarvan hij uit hoofde van zijn dienstbetrekking kennis draagt en waarvan hij redelijkerwijze geacht kan worden te begrijpen dat deze als geheim dienen te worden beschouwd, niet zijnde kennis verworven uit de opleiding en behorende tot de inhoud van de opleiding.

6. Ingeval van economisch onvermijdelijk ontslag zal de werkgever de betrokken werknemer actief begeleiden bij de overgang naar ander werk.

7. Een werknemer die om economische redenen zijn baan verliest geniet de voorkeur indien binnen 1 jaar weer personeel wordt aangetrokken.

Artikel 4 – Indiensttreding en ontslag

1. De dienstbetrekking wordt aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor bepaalde tijd.
      In de schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

2. Bij het aangaan van een dienstbetrekking zal een proeftijd gelden, tenzij in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.
   Gedurende de proeftijd, alsmede bij het eindigen daarvan, hebben werkgever en werknemer ieder voor zich het recht de dienstbetrekking onmiddellijk te beëindigen. Ingeval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, korter dan zes maanden, kan geen proeftijd worden bedongen.
   De wettelijke termijnen voor een proeftijd zijn:

duur van de arbeidsovereenkomst	maximum proeftijd
onbepaalde tijd	2 maanden
bepaalde tijd, korter dan 2 jaar, maar langer dan 6 maanden	1 maand
bepaalde tijd, 2 jaar of langer	2 maanden

3. Vanaf 1 juli 2015 treedt de Wet Werk en Zekerheid (wet van 14 juni 2015, Stb. 2014, 216) in werking.
   Vanaf deze datum geldt:
   De dienstbetrekking van de werknemer, voor een bepaalde tijd in dienst, eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
   Indien een dienstbetrekking voor bepaalde tijd is voortgezet of dienstbetrekkingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd in een periode van 24 maanden of langer met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
   Indien meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, geldt conform artikel 668a van het BW de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit geldt voor alle werknemers, ongeacht de leeftijd.
   De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst.

4. De dienstbetrekking van de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst, eindigt:
   a. 1. door opzegging door de werkgever met inachtneming van een termijn zoals genoemd in artikel 7:672 van het BW. Volgens dit BW-artikel bedraagt de termijn bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
      – korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand
      – 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar: 2 maanden
      – 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar: 3 maanden
      – 15 jaar of langer: 4 maanden

      Voor de werknemer van 45 jaar en ouder die na 1 januari 1999 in dienst van de werkgever is gekomen, geldt een opzegtermijn voor de werkgever van 3 maanden.
   a. 2. door opzegging door de werknemer met inachtneming van een termijn van 1 maand.
   b. van rechtswege, bij het overlijden van de werknemer;
   c. door opzegging bij het bereiken van de arbeidsongeschiktheidsduur van 2 jaren;
   d. van rechtswege bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd
   e. door ontbinding door de rechter

Artikel 5 – Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week.
   De maximum arbeidstijd per dienst is 9 uur. Bij incidenteel overwerk (alleen voor werknemers van 18 jaar en ouder) is dit 11 uur.

2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan de normale arbeidsduur voor de werknemer die regelmatig buiten de gemeente werkt, gemiddeld maximaal 45 uur per week op jaarbasis bedragen. De maximum arbeidstijd per week bij incidenteel overwerk is 54 uur. De maximum arbeidstijd in een periode van 13 weken bij incidenteel overwerk is gemiddeld 45 uur per week.
   Voor werknemers van 16 en 17 jaar geldt dat de maximale werkweek van 45 uur inhoudt dat zij niet meer dan 160 uur per 4 weken mogen werken en dat zij geen overwerk mogen verrichten.

3. De arbeidsduur voor leerplichtigen bedraagt 3/5 van de normale arbeidsduur.

4. De werktijden liggen op maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 18.00 uur.

5. De minimale onafgebroken rusttijd per dag is 11 uur per 24 uur. Gedurende een week mag dit ten hoogste één maal worden ingekort tot 8 uur.
   De minimale aangesloten rusttijd per week is 36 uur in een periode van 7 dagen of 60 uur in een periode van 9 dagen.

6. a. De roostervrije tijd bedraagt 10 dagen.
   b. Roostervrije tijd kan door de werkgever, in overleg met de werknemers, collectief worden vastgesteld, met in achtneming van het navolgende:
      – Van de roostervrije dagen kunnen er 2 niet collectief worden vastgesteld.
      – In jaren waarin één van beide kerstdagen in het weekend valt kan 1 dag niet collectief worden vastgesteld.
      – In jaren waarin beide kerstdagen in het weekend vallen kunnen alle dagen door de werkgever, in overleg met de werknemers, collectief worden vastgesteld.
   c. Na overleg met en met instemming van de werknemer mag per jaar op één roostervrije dag gewerkt worden. Op deze dag ontvangt de werknemer een toeslag van 100% van het voor hem geldende dagloon of ontvangt de werknemer een vervangende roostervrije dag.

7. De Wet Aanpassing Arbeidsduur (19 februari 2000, staatsblad 2000, nr. 114) wordt gevolgd. In afwijking van artikel 2 lid 12 van deze wet, gelden de bepalingen ook voor ondernemingen in de zin van deze CAO met minder dan 10 werknemers.

8. De werknemer met aantoonbare verplichtingen in de zorgsfeer of andere dringende persoonlijke omstandigheden komt met de werkgever in redelijk overleg tot aangepaste arbeidstijden. Bij dat overleg zullen aard en belang van de functie voor de werkorganisatie worden betrokken.

9. De werknemer heeft het recht om een vooraf afgesproken periode (tot maximaal 3 maanden) in deeltijd te gaan werken, waarna het voltijd contract automatisch weer ingaat. Op deze regeling kan ten hoogste een maal per drie jaar een beroep worden gedaan.

10. Elk verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur van de werknemer, zodanig dat het aantal arbeidsuren wordt verminderd, wordt door de werkgever in principe gehonoreerd. Voorwaarde is dat het verzoek tijdig en in overleg is ingebracht en dat er geen zwaarwegend bedrijfsbelang wordt getroffen.



Artikel 6 – Overwerk en verschoven uren

1. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de normale arbeidsduur op jaarbasis wordt overschreden.

2. Niet als overwerk wordt beschouwd:
   a. arbeid boven de normale arbeidsduur van minder dan één kwartier per dag;
   b. arbeid welke verricht wordt voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren.

3. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, doch is, indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, verplicht.
   De maximale arbeidstijden in geval van overwerk zijn beschreven in artikel 5 lid 2.
   De werknemer heeft in overleg met de werkgever de keuze overwerk te compenseren in vrije tijd met behoud van salaris in die zin, dat voor elk gewerkt overuur 1 uur vrije tijd wordt gegeven of overwerk te laten betalen met het normale uursalaris, waarop de volgende toeslag wordt betaald:
   a. 50% voor de uren op maandag tot en met vrijdag van 00.00–06.00 uur;
   b. 25% voor de overige uren op maandag tot en met vrijdag;
   c. 50% voor de uren op zaterdag 00.00 tot 12.00 uur;
   d. 100% voor de uren op zaterdag en voor de uren op zondag;
   e. 200% voor de uren op een feestdag.
   Opeenstapeling van a t/m e vindt niet plaats.

4. Het overwerk wordt ten hoogste binnen drie maanden nadat het is verricht afgerekend.

5. Indien op verzoek van de werkgever de normale werktijd gedurende drie of meer dagen in een week wordt verschoven tussen 6.00 uur en 22.00 uur, dan zal vanaf de eerste dag, voor de uren voor 7.00 uur en na 19.00 uur een toeslag van 10% worden betaald.

Artikel 7 – Zon- en feestdagen

1. Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt. Slechts in bijzondere gevallen en met instemming van de betrokken werknemer(s), is in afwijking op deze regel arbeid op zon- en feestdagen mogelijk. In geval van arbeid op zondag heeft een werknemer ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken.

2. Onder feestdagen wordt verstaan:
   Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, Koningsdag en eenmaal in de 5 jaar 5 mei, voor het eerst in 1985, een en ander voor zover deze dag door de Overheid als nationale feestdag wordt aangewezen.

3. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet wordt gewerkt, zal het schaalsalaris worden doorbetaald.

Artikel 8 – Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 juli t/m 30 juni.

2. Het aantal vakantiedagen bedraagt 26 per jaar.
   Werknemers met een normale arbeidsduur van 40 uur per week hebben, buiten de aaneengesloten vakantie van 15 werkdagen genoemd in lid 7, recht op 88 snipperuren in een jaar.
   Iedere werknemer levert met ingang van 1 januari 2015 structureel 1 vakantiedag in van het hem toekomende aantal vakantiedagen. Als gevolg bedraagt het aantal vakantiedagen voortaan 26 dagen in plaats van 27 dagen.
   Werkgevers geven het recht op 1 extra verlofdag aan werknemers die daadwerkelijk minimaal 1 dag scholing volgen gericht op hun bredere inzetbaarheid.

3. De werknemer die geen vol vakantiejaar heeft gewerkt, dan wel korter werkt dan de normale arbeidsduur, heeft recht op de in dit artikel genoemde vakantiedagen naar evenredigheid van de gewerkte tijd in dat vakantiejaar.

4. a. Voor werknemers die op 31 december 2006 onder de werkingssfeer van de CAO vielen en voor 1 januari 1957 geboren zijn geldt het volgende:
      De werknemer van 55 jaar of ouder heeft recht op 2 extra vakantiedagen.
      De werknemer van 61 of ouder heeft recht op 3 extra vakantiedagen.
      Cumulatie vindt niet plaats.
   b. Voor werknemers die op 31 december 2006 onder de werkingssfeer van de CAO vielen en voor 1 januari 1957 geboren zijn geldt het volgende:

Bij 25-jarig dienstverband heeft de werknemer recht op 1 extra vakantiedag.
Bij 40-jarig dienstverband heeft de werknemer recht op 2 extra vakantiedagen.
Cumulatie vindt niet plaats.

c. Voor werknemers die op 31 december 2006 onder de werkingssfeer van de CAO vielen en geboren zijn op of na 1 januari 1957, alsmede voor werknemers die op 31 december (nog) niet onder de werkingssfeer van de CAO vielen, geldt de onderstaande regeling.
Om het werk zo lang mogelijk vol te houden, ontvangt de werknemer extra verlof voor herstel van de arbeidsinspanning. Het herstel is op de eerste plaats afhankelijk van de functiezwaarte en op de tweede plaats van de levensfase.
Het herstelverlof wordt uitgedrukt in dagen. Werkgever en werknemer bepalen in overleg wat de beste invulling is (dagen, kortere werkdag of -week). Het recht op herstelverlof gaat in de maand dat de werknemer de relevante leeftijd bereikt.

Functie / leeftijd	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
Productiepersoneel Meewerkend voorlieden Toezichthouders	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5
Administratief- Leidinggevend Tekenkamerpersoneel	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3

Indien de nieuwe regeling leidt tot schrijnende situaties zal, per geval, in overleg tussen werkgever en werknemer (of hun vertegenwoordigers) een nadere afspraak worden gemaakt.

5. Onverminderd het bepaalde in lid 4 gelden voor de werknemer van 60 jaar of ouder de werkdagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar als extra vrije dagen. Deze dagen zullen nimmer in geld worden uitbetaald.
Per 1 januari 2015 verdwijnen twee extra vrije dagen voor 60-jarigen tussen kerst en nieuwjaar uit de CAO; Per 1 januari 2016 verdwijnen ook de twee overgebleven extra vrije dagen uit de CAO.

6. Voor het vaststellen van aantal vakantiedagen, respectievelijk roostervrije dagen in een vakantiejaar als genoemd in de leden 4 en 5, geldt de leeftijd respectievelijk het aantal dienstjaren op de eerste dag van dat vakantiejaar.

7. Van de vakantiedagen zullen als regel 15 werkdagen aaneengesloten worden genoten. De werknemer mag aansluitend aan de bedrijfsvakantie vijf werkdagen extra vakantie opnemen. De werkgever kan hem daartoe echter niet verplichten. Het aantal uren/dagen waarmee de vakantie van 15 werkdagen wordt uitgebreid, wordt in mindering gebracht op de in lid 2 genoemde 88 uur. De aaneengesloten vakantie zal door de werkgever in overleg met de werknemers worden vastgesteld en in de regel liggen tussen 1 juli en 1 oktober. De overblijvende snipperdagen kan de werknemer in overleg met de werkgever opnemen. Een verzoek hiertoe dient tenminste 1 week van tevoren aan de werkgever of diens daartoe aangewezen vertegenwoordiger te worden gedaan.

8. Indien sprake is van een collectieve zomervakantie, is deze beperkt tot drie weken. Naast deze collectieve bedrijfsvakantie hebben werknemers het recht om, mits tijdig aangemeld en overlegd, minstens één week aaneengesloten vakantie op te nemen op een ander moment in het jaar. Een werknemer kan ook verzoeken om een week voorafgaand dan wel aansluitend aan de bedrijfsvakantie vrij te nemen.

9. De werknemer heeft het recht om jaarlijks, op vrijwillige basis, zeven vrije dagen (d.w.z. nog niet vastgestelde roostervrije dagen en/of bovenwettelijke vakantiedagen) in te zetten voor een persoonlijk opleidingsbudget.

10. Werkgever en werknemer kunnen niet schriftelijk afwijken van de bepalingen rond de opbouw van vakantie zoals bepaald in artikel 7:635 lid 5 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 8A – Geoorloofd verzuim

2. De werknemer heeft recht op betaald verlof zoals bepaald in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg (wet van 1 juli 2015, Stb. 2014, nr. 565) (zie bijlage 6). Daarnaast heeft de werknemer recht op geoorloofd doorbetaald verzuim op grond van de volgende leden van dit artikel.

3. De werknemer heeft recht op verlof voor het bezoek aan een arts, tandarts of (fysio)therapeut tot ten hoogste 8 uur per jaar. Deze begrenzing van 8 uur geldt niet als er sprake is van chronische aandoeningen, bedrijfsongevallen en langdurige behandeling. Voor (fysio)therapeutische



behandeling geldt dat deze indien mogelijk aan het begin of einde van de werkdag, of ‘s avonds, plaatsvindt.

4. De werknemer heeft vrijaf met behoud van loon vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis ingeval van overlijden van echtgenoot/echtgenote, van kinderen, ouders en inwonende schoonouders. Een en ander geldt slechts indien de betreffende plechtigheden worden bijgewoond.

5. De werknemer heeft vrijaf met behoud van loon op de dag van overlijden én de dag van begrafenis (indien deze wordt bijgewoond) van de uitwonende kinderen, uitwonende ouders en uitwonende schoonouders.

6. De werknemer heeft vrijaf met behoud van loon gedurende 1 dag ten behoeve en voor zover van het gaan in ondertrouw en 2 dagen bij zijn huwelijk.

7. De werknemer heeft vrijaf met behoud van loon gedurende 2 dagen bij acute ziekenhuisopname van echtgenoot/echtgenote of kind.

8. Na bevalling van de echtgenote, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor 3 dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de werknemer woont.

9. Voor stervensbegeleiding heeft de werknemer recht op maximaal 2 maanden onbetaald verlof.

10. Voor de toepassing van het in de leden 2, 4, 5, 6, 7 en 8 bepaalde worden andere duurzame samenlevingsvormen dan het huwelijk met het huwelijk gelijkgesteld, mits het bestaan van een duurzame gezamenlijke huishouding middels een fiscale werkgeversverklaring wordt aangetoond.

11. Voor de toepassing van het in de leden 4 en 5 bepaalde worden adoptiekinderen met wettige kinderen gelijkgesteld.

Artikel 9 – Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.

2. De werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt uiterlijk op 1 juni een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarsalaris.

3. De werknemer die niet het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt een evenredig deel van de vakantietoeslag.

4. Indien het dienstverband vóór de datum van uitbetaling wordt beëindigd, zal bij de laatste salarisrekening de vakantietoeslag worden uitbetaald.

Artikel 10 – Functies, niveaugroepen en salarissen

1. Er worden 4 functiegroepen onderscheiden:
   a. Onder functiegroep I valt de werknemer, die een van de volgende werkzaamheden verricht met voldoende kennis en vaardigheid: materiaalfabricage of tongwerken maken of labiaalpijpen maken of windladen maken of mechaniek maken of meubel maken.
   b. Onder functiegroep II valt de werknemer die tenminste twee van de zes werkzaamheden verricht als onder a. genoemd, dan wel die machinaal houtbewerker is.
   c. Onder functiegroep III valt de werknemer, die daadwerkelijk leiding geeft aan de andere werknemers, als onder a. of b. bedoeld, dan wel intoneert of stemt of monteert.
   d. Daarnaast is er een aanloopschaal voor werknemers die nieuw zijn in de Orgelbouw. In de aanloopschaal telt alleen de leeftijd op het moment van toetreding tot de Orgelbouw. Daarna wordt in drie of vier stappen toegegroeid naar het vakvolwassen loon, conform de systematiek van bijlage 1 en 2A. Deze stappen vinden plaats op basis van ervaringsjaren.
   In de maand nadat een dienstjaar is verstreken, zal de hogere trede ingaan.

2. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal als genoemd in bijlage 1. De daarin genoemde bedragen gelden als minimum. De onder a. t/m c. van het eerste lid aangeduide functies zijn beschreven in bijlage 2.

3. Werknemers die op grond van de invoering van het in 1992 ingevoerde functieclassificatie- en salarissysteem recht hebben op een Persoonlijke Toeslag (PT) blijven deze behouden.



De PT wordt verhoogd conform de in de CAO-onderhandelingen afgesproken verhogingen van de salarissen.
De werknemer behoudt derhalve de garantie van zijn oude loon, steeds verhoogd met de bij CAO overeengekomen loonsverhogingen.

4. De in lid 3 gevolgde systematiek geldt ook voor werknemers die na 1 juli 1992 in de bedrijfstak zijn ingetreden en waarmee een hoger salaris is overeengekomen dan de hoogste periodiek van de bijbehorende salarisschaal.

6. Bij promotie ontvangt de werknemer in ieder geval het naast hogere schaalbedrag van de hogere functiegroep. Na toepassing van de vorige volzin, kan de PT worden verrekend door één of meerdere periodieken toe te kennen, die uitgedrukt in geld minimaal dezelfde waarde hebben als de PT.

7. Aan de werknemer wordt elk jaar op 1 juli bij voldoende functioneren een periodiek toegekend. Bij onvoldoende functioneren vindt geen verhoging plaats.

8. De werkgever, die de werknemer de schaalverhoging onthoudt dient dit schriftelijk te motiveren.

9. Voor het toekennen van een periodiek dient de werknemer tenminste 3 maanden in dienst te zijn.

10. De werknemer ontvangt bij elke loonbetaling een specificatie daarvan.

11. Een werknemer van 55 jaar of ouder voor wie de fysieke aspecten van het werk zwaar gaan wegen, kan in overleg met zijn werkgever afspraken maken over een lichter takenpakket of andere functie. De werkgever honoreert het verzoek tot overleg. De overgang naar een ander pakket of andere functie heeft voor de werknemer van 55 jaar of ouder in dat geval geen salarisconsequenties.

Artikel 10A – Salariswijzigingen tijdens de contractsduur

Op 1 juli 2015 worden de salarissen met 0,75% verhoogd.
Op 1 januari 2016 worden de salarissen met 1% verhoogd
Op 1 juli 2016 worden de salarissen met 0,75% verhoogd
De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage 1.

Artikel 10B

– Vervallen

Artikel 10C – Vakbondscontributie

Werknemer ontvangt in 2015 en 2016 van de werkgever een bijdrage van € 50,– in de vakbondscontributie onder overlegging van een factuur. De bijdrage zal bij de salarisbetaling november plaatsvinden

Artikel 11 – Scholing

1. In de bedrijfstak is een opleiding voor aankomende orgelbouwers.
De opleiding wordt gegeven op 8 vrijdagen en 8 zaterdagen. De exacte data zullen ieder jaar in een zo vroeg mogelijk stadium worden vastgesteld en in de bedrijfstak worden bekend gemaakt.
De loon- en reiskosten van de deelnemende werknemers zullen door de individuele werkgever worden vergoed.
De kosten die de opleiding met zich meebrengt worden gedragen door de bij de V.O.N. aangesloten ondernemingen.

2. Voor scholing op initiatief van de werkgever, anders dan bedoeld in lid 1 zal 100% van de scholingskosten en 100% van het verlet bekostigd worden door de werkgever.

3. Voor scholing op initiatief van de werknemer, die direct met de bedrijfstak te maken heeft en waar een wederzijds belang van werkgever en werknemer ligt, zal 100% van de scholingskosten en 100% van het verlet door de werkgever worden betaald.

4. Voor scholing op initiatief van de werknemer, waarbij een relatie met de orgelbranche is, zal 75% van de scholing en 75% van het verlet door de werkgever worden bekostigd.
Als de werknemer vervolgens binnen twee jaar na de cursus ontslag neemt, betaalt hij deze 75% van de cursuskosten terug aan de werkgever en wordt het verlet verrekend met de nog uitstaande vakantiedagen.

Als de werknemer na twee, maar binnen vier jaar na de cursus ontslag neemt, dan dient hij de helft van de 75% van de cursuskosten terug te betalen aan de werkgever en wordt helft van de 75% verlet verrekend met de nog uitstaande vakantiedagen.

11A Duurzame inzetbaarheid

Partijen spreken af dat alle werknemers die onder de cao vallen de beschikking krijgen over een persoonlijk opleidingsbudget uitbetaald op een individuele opleidingsrekening. Deze rekening heeft als enig bestedingsdoel de ontwikkeling van de medewerker gericht op zijn huidige of toekomstige functie of beroep en zijn positionering op de arbeidsmarkt. Deze afspraak is ook van toepassing op werkenden met een tijdelijk of flexibel contract.
De werknemer heeft het recht om jaarlijks, op vrijwillige basis, zeven vrije dagen (d.w.z. nog niet vastgestelde roostervrije dagen en/of bovenwettelijke vakantiedagen) in te zetten voor een persoonlijk opleidingsbudget
Het persoonlijke opleidingsbudget is, in praktische zin, eigendom van de medewerker. Deze heeft binnen de doelstelling van deze regeling de volledige zeggenschap over de aanwending en kan dit budget ook meenemen naar een volgende fase in zijn loopbaan, zowel bij de huidige als eventuele toekomstige werkgever. De werkgevers openen ten behoeve van hun individuele medewerkers een opleidingsbudget bij partijen die door de betrokken vakbonden bij deze cao worden aangedragen. De uitvoeringskosten gericht op het openen en beheren van deze opleidingsbudgetten komen voor rekening van de werknemer.

Artikel 12 – Werken buiten de vestigingsplaats

1. Waar gedurende twee of meer dagen aaneengesloten arbeid wordt verricht buiten de vestigingsplaats waar het bedrijf is gevestigd, wordt voor de tijd nodig voor het begeven naar en terugkomen van die plaats tot een maximum van 2,5 uur per dag het normale uursalaris doorbetaald. De reistijd wordt niet bij de arbeidsduur opgeteld. Voor zover meer dan 2,5 uur per dag gereisd moet worden, wordt de werknemer geacht te overnachten in de plaats waar arbeid wordt verricht. Een eventuele overnachting vindt plaats in hotel of pension. De kosten van logies, voeding en bijkomende kosten worden, voorzover redelijk, vergoed door de werkgever. Indien de werknemer langer dan 8 uur op locatie werkzaamheden verricht, worden de kosten van voeding, voorzover redelijk, vergoed door de werkgever.

2. In het geval de werkzaamheden buiten de vestigingsplaats waar het bedrijf gevestigd is één dag omvatten wordt de volledige tijd, nodig voor het zich begeven naar en terugkomen van de plaats van de arbeid, volgens het normale uursalaris betaald. De reistijd wordt niet bij de arbeidsduur geteld.

3. Indien de arbeid buiten de vestigingsplaats doch binnen Nederland langer dan 1 week duurt, is de werknemer gerechtigd het weekend thuis door te brengen. De reiskosten worden door de werkgever vergoed en wel conform tarief normaal openbaar vervoer.

4. Indien de arbeid in het buitenland plaatsvindt, wordt de reisdag – inclusief eventuele wachttijden – om de buitenlandse locatie te bereiken, beschouwd als een normale werkdag.

5. Voor de werknemer die voor het bedrijf buiten de vestigingsplaats verblijft, met inbegrip van het weekend, dient de werkgever een passende inconveniëntenregeling toe te passen, rekening houdend met wat in de bedrijfstak gebruikelijk is.

6. De kosten van noodzakelijke reisdocumenten, waaronder ook begrepen tol en tolvignetten en verzekeringen, worden vergoed door de werkgever.

Artikel 12A – Reiskostenvergoedingen

1. Werknemers ontvangen een vergoeding van de kosten van het dagelijks reizen tussen woning en werk (woon-werk-verkeer).

Reisafstand Enkele reis	1 dag per week	2 dagen	3 dagen	4 dagen	5 dagen
0 tot 5	0	0	0	0	0
5 tot 10	6,00	12,00	18,00	24,00	30,00
10 tot 15	16,25	32,50	48,75	65,00	75,00
15 tot 20	22,75	45,50	68,25	91,00	105,00
20 of meer	32,50	65,00	97,50	130,00	150,00

(bedragen in euro en per maand)



2. a. Indien arbeid buiten de gemeente plaatsvindt (werk-werk-verkeer), zal er een vergoeding worden gegeven door de werkgever van 0,35 euro per kilometer.
   b. Wanneer gereisd wordt door meerdere werknemers, zal zoveel als mogelijk gezamenlijk, met één auto gereisd worden.

3. Indien het fiscaal vrijgestelde bedrag per kilometer (per 1-1-2009 is dat € 0,19) wordt verhoogd, zullen de bedragen uit de tabel van lid 1 van dit artikel verhoogd worden met een percentage gelijk aan de verhoging van het vrijgestelde kilometerbedrag. Tevens wordt dan ook de kilometervergoeding voor arbeid buiten de gemeente uit lid 2 van dit artikel verhoogd met hetzelfde bedrag als de verhoging van het fiscaal vastgestelde kilometerbedrag.

Artikel 13 – Gereedschap en werkkleding

De werkgever verstrekt werkkleding aan de werknemer.
De werkgever zal het gereedschap van de werknemer tegen brand en diefstal verzekeren.
Voorzover het gereedschap niet door de werkgever wordt verstrekt, kan de werknemer in overleg met de werkgever het benodigde gereedschap aanschaffen en daarvoor een declaratie bij de werkgever indienen.

Artikel 14 – Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever is verplicht het loon van de zieke werknemer door te betalen volgens het onderstaande:
   Gedurende de eerste zes maanden van de ziekte: 100% van het loon;
   Gedurende de tweede zes maanden van de ziekte: 90% van het loon;
   Gedurende de volgende twaalf maanden van de ziekte: 75% van het loon.

2. De werknemer die in een reïntegratietraject zit ontvangt in het tweede ziektejaar loondoorbetaling tot 100% voor de uren waarop hij daadwerkelijk aanwezig is op het bedrijf c.q. aan het reïntegreren is

5. Verplichtingen van de werkgever
   Voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn en op 1 januari 2007 of daarna en conform de WIA een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% tot 80% krijgen toe- bedeeld, dient de werkgever een verzekering af te sluiten die voor de werknemer het inkomstenverlies beperkt tot 30% van het loon over de uren dat de werknemer niet meer werkt.
   De werknemer die gedeeltelijk arbeidsgeschikt raakt en op 1 januari 2007 of daarna conform de WIA een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% krijgt toebedeeld, krijgt minstens 90% van het loon doorbetaald, indien deze werknemer in dienst blijft.

Artikel 15 – Ongevallenverzekering

1. De werkgever is verplicht voor de werknemer een ongevallenverzekering af te sluiten. Deze verzekering dient te voorzien in een 24-uurs dekking en uitkeringen bij overlijden van minimaal 35.000,– Euro en bij gehele dan wel gedeeltelijke invaliditeit van minimaal 53.000,– Euro.

2. De werkgever houdt de zorgplicht ten aanzien van het naleven van de polisvoorwaarden. De werknemer heeft een meldingsplicht en dient aan de werkgever zaken te melden die voor deze verzekering in aanmerking zouden kunnen komen.

Artikel 16 – ZIEKTEKOSTEN

1. De werkgever draagt structureel bij in de kosten van de aanvullende ziektekostenverzekering die de werknemer afsluit bovenop zijn basisverzekering, mits deze aanvullende verzekering door de werknemer daadwerkelijk is afgesloten en in de polis een vergoeding voor fysiotherapie is opgenomen.
   De bijdrage wordt jaarlijks uitgekeerd op 1 juli.
   De bijdrage is 150 euro.

Artikel 17 – Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt is het bepaalde in artikel 7:623 en 7:674 van het Burgerlijk Wetboek van kracht. De uitvoering berust volledig bij de werkgever.



Artikel 20 – Arbeidsomstandighedenzorg

1. Voor algemene preventietaken (voorlichting over veilig werken, het bewaken van een juist gebruik van veiligheidsmiddelen, communiceren over arbeidsbeschermende maatregelen) dient elk bedrijf een preventiemedewerker aan te stellen. In bedrijven met minder dan 15 medewerkers mag deze functie door de werkgever uitgeoefend worden.

2. De werkgever zorgt dat de preventiemedewerker wordt opgeleid. Kosten van de opleiding komen voor rekening van de werkgever.

3. Voor medisch georiënteerde taken (ondersteuning bij verzuimbegeleiding, het houden van Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek -PAGO-, aanstellingskeuringen, het houden van een arbeidsomstandighedenspreekuur) dient de werkgever zich – conform de vangnetregeling van de Arbeidsomstandighedenwet 2005 – aan te sluiten bij een gecertificeerde arbodienst.

4. Elk bedrijf dient te beschikken over een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E). Aangaande de RI&E dient overeenstemming met de Ondernemingsraad te zijn bereikt. Conform de vangnetregeling van de Arbeidsomstandighedenwet 2005 dient de RI&E getoetst te zijn door een gecertificeerde arbodienst. De preventiemedewerker geeft advies bij het opstellen van de RI&E.

5. Elke werkgever zal minimaal één keer per kalenderjaar een voorlichtingsbijeenkomst verzorgen m.b.t. de arbeidsomstandighedenzorg.

6. Werknemers worden door de werkgever in staat gesteld een eendaagse cursus ‘Veilig en Gezond Werken met Hout’ te volgen. Dit kan op individuele basis, via een “in company”-training of op een andere, door het bedrijf te bepalen wijze.

7. De werkgever stelt de werknemer van 53 jaar en ouder in de gelegenheid om via de Arbodienst één maal per drie jaar een Periodiek Medisch Onderzoek te laten ondergaan, tenzij uit de Risico Inventarisatie en Evaluatie van het bedrijf blijkt dat de werknemer in diens functie vaker een Periodiek Arbeidsgeneeskundig Onderzoek moet ondergaan.
   De werkgever draagt de kosten van dit Periodiek Medisch Onderzoek. Het onderzoek zal buiten werktijd plaatsvinden.

8. Iedere werknemer die regelmatig met lood werkt heeft het recht om jaarlijks een bloedonderzoek te laten doen op kosten van de werkgever

11. De werkgever dient zich aan te sluiten bij een steunpunt voor verzuimbegeleiding.

12. Door de werkgever gefinancierde hulp bij reïntegratie naar ander werk of een andere werkgever dient te verlopen via een steunpunt voor verzuimbegeleiding.

13. De werkgever spant zich in om een de werkplek van een jong gehandicapte werknemer te behouden dan wel daartoe de mogelijkheid te scheppen.

Artikel 21 – Bedrijfshulpverlening

Aan werknemers die in het bedrijf een functie bekleden in de EHBO/Bedrijfshulpverlening en die een geldig diploma bezitten en dit diploma onderhouden, wordt een bruto vergoeding toegekend. Jaarlijks, per 1 januari, wordt deze vergoeding aangepast aan de loonontwikkeling in het voorafgaande jaar.
De vergoeding, van diegenen die op 1 januari 2015 aanspraak op de vergoeding konden maken, zal verdisconteerd worden in het salaris. Het brutosalaris per maand wordt met € 17,32 verhoogd.

BIJLAGE 1 SALARISSCHALEN

Salarisschalen per 1 juli 2015 (verhoging 0,75%)

Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen per 4-wekelijkse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld. De salarissen per 4-wekelijkse periode zijn verkregen door het maandloon te vermenigvuldigen met 12 en het aldus verkregen bedrag vervolgens te delen door 13.

functiegroep -------- Trede	I	II	III
0	1.779 (1.642,15)	1.957 (1.806,46)	2.159 (1.992,92)
1	1.842 (1.700,31)	2.053 (1.895,08)	2.251 (2.077,85)
2	1.911 (1.764)	2.233 (2.061,23)	2.340 (2.160)
3	1.984 (1.831,38)	2.212 (2.041,85)	2.433 (2.245,85)
4	2.040 (1.883,08)	2.304 (2.126,77)	2.522 (2.328)
5	2.105 (1.943,08)	2.392 (2.208)	2.611 (2.410,15)
6	2.169 (2.002,15)	2.471 (2.280,93)	2.702 (2.494,15)
7	2.239 (2.066,77)	2.574 (2.376)	2.790 (2.575,38)

Aanloopschaal per 1 juli 2015. Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen per 4-wekelijkse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld.

intrede- leeftijd ---------- ervaringsjaar	16 en 17 Jaar	18 en 19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar en ouder
aanvangsloon in eerste jaar	818 (755)	945 (872,31)	1.104 (1.019,08)	1.304 (1.203,69)	1.540 (1.421,54)
loon in tweede jaar	1.003 (925,85)	1.095 (1.010,77)	1.242 (1.146,46)	1.390 (1.283,08)	1.595 (1.472,31)
loon in derde jaar	1.213 (1.119,69)	1.272 (1.174,15)	1.419 (1.309,85)	1.605 (1.481.53)	1.642 (1.515,70)
loon in vierde jaar	1.450 (1.338,46)	1.480 (1.366,15)	1.629 (1.503,69)	1.674 (1.545,23)	1.752 (1.617,23)
loon in vijfde jaar	1.752 (1.617,23)	1.752 (1.617,23)	1.752 (1.617,23)	1.752 (1.617,23)	Functie- groep I

Salarisschalen per 1 januari 2016 (verhoging 1%)

Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen per 4-wekelijkse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld. De salarissen per 4-wekelijkse periode zijn verkregen door het maandloon te vermenigvuldigen met 12 en het aldus verkregen bedrag vervolgens te delen door 13.

functiegroep -------- Trede	I	II	III
0	1.796 (1.657,85)	1.977 (1.824,92)	2.181 (2.013,23)
1	1.860 (1.716,92)	2.074 (1.914,46)	2.274 (2.099,08)
2	1.930 (.1781,54	2.255 (2.081,54)	2.363 (2.181,23)
3	2.003 (1.848,92)	2.234 (2.062,15)	2.457 (2.268)
4	2.060 (1.901,54)	2.327 (2.148)	2.547 (2.351,08)
5	2.126 (1.962,46)	2.416 (2.230,15)	2.637 (2.434,15)
6	2.191 (2.022,46)	2.496 (2.304)	2.729 (2.519,08)
7	2.261 (2.087,08)	2.600 (2.400)	2.818 (2.601,23)

Aanloopschaal per 1 januari 2016. Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen



per 4-wekelijkse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld.

intrede-leeftijd ---------- ervaringsjaar	16 en 17 Jaar	18 en 19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar en ouder
aanvangsloon in eerste jaar	826 (726,46)	954 (880,62)	1.115 (1.029,23)	1.317 (1.215,69)	1.555 (1.435,39)
loon in tweede jaar	1013 (935,08)	1.106 (1.020,92)	1.254 (1.157,54)	1.404 (1.296)	1.611 (1.487,08)
loon in derde jaar	1.225 (1.130,77)	1.285 (1.186,15)	1.433 (1.322,77)	1.621 (1.496,31)	1.658 (1.530,46)
loon in vierde jaar	1.464 (1.351,39)	1.495 (1.380)	1.645 (1.518,46)	1.691 (1.560,92)	1.770 (1.633,85)
loon in vijfde jaar	1.770 (1.633,85)	1.770 (.1633,85)	1.770 (1.633,85)	1.770 (1.633,85)	Functie-groep I

Salarisschalen per 1 juli 2016 (verhoging 0,75%)

Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen per 4-wekelijkse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld. De salarissen per 4-wekelijkse periode zijn verkregen door het maandloon te vermenigvuldigen met 12 en het aldus verkregen bedrag vervolgens te delen door 13.

functiegroep -------- Trede	I	II	III
0	1.809 (1.669,85)	1.992 (1.838,77)	2.197 (2.028)
1	1.874 (1.729,85)	2.090 (1.929,23)	2.291 (2.114,77)
2	1.944 (1.794,46)	2.272 (2.097,23)	2.381 (2.197,85)
3	2.018 (1.862,77)	2.251 (2.077,85)	2.475 (2.284,61)
4	2.075 (1.915,39)	2.344 (2.163,69)	2.566 (2.368,62)
5	2.142 (1.977,23)	2.434 (2.246,77)	2.657 (2.452,62)
6	2.207 (2.037,23)	2.515 (2.321,54)	2.749 (2.537,54)
7	2.278 (2.102,77)	2.620 (2.418,46)	2.839 (2.620,62)

Aanloopschaal per 1 juli 2016. Aangegeven zijn de salarissen in hele euro per maand. De bedragen per 4-wekelijkse periode zijn afgeleid van de maandsalarissen en tussen haakjes vermeld.

intrede-leeftijd ---------- ervaringsjaar	16 en 17 Jaar	18 en 19 jaar	20 jaar	21 jaar	22 jaar en ouder
aanvangsloon in eerste jaar	832 (768)	961 (887,08)	1.123 (1.036,61)	1.327 (1.224,92)	1.567 (1.446,46)
loon in tweede jaar	1.021 (942,46)	1.114 (1.028,31)	1.263 (1.165,85)	1.415 (1.306,15)	1.623 (1.498,15)
loon in derde jaar	1.234 (1.139,08)	1.295 (1.195,39)	1.444 (1.332,92)	1.633 (1.507,39)	1.670 (1.541,54)
loon in vierde jaar	1.475 (1.361,54)	1.506 (1.390,15)	1.657 (1.529,54)	1.704 (1.572,92)	1.783 (1.645,85)
loon in vijfde jaar	1.783 (1.645,85)	1.783 (1.645,85)	1.783 (1.645,85)	1.783 (1.645,85)	Functie-groep I



BIJLAGE 2 – FUNCTIE NIVEAU

Op grond van artikel 10 wordt de werknemer aan de hand van de navolgende functiekarakteristieken ingedeeld

Machinaal houtbewerker

Levert hout volgens tekening of houtstaten af. Voert soms machinale voorbewerking uit. Kan snijgereedschappen slijpen. Stelt machines in. Voert klein onderhoud aan machines uit. Kent de veiligheidsvoorschriften. Houdt de houtvoorraden op orde, ook in administratief opzicht.

Meubelmaker

Maakt/restaureert orgelkasten, orgelbanken, pedalen en dergelijke, volgens tekening. Brengt hang- en sluitwerk aan. Selecteert het benodigde hout. Voert de machinale bewerking uit.

Mechaniek maker

Maakt/restaureert klavieren, pedalen en andere onderdelen van de toets- en registertractuur. Monteert speeltafel. Bouwt mechaniek-onderdelen in het orgel en zorgt voor goed functioneren ervan. Voert machinale houtbewerking uit.

Windladenmaker

Maakt/restaureert windladen inclusief rugstukken en vervoerstokken. Voert machinale houtbewerking uit. Heeft inzicht in klavierinrichting, dispositie, vulstemmen en de windvoering bij verboringen.

Monteur

Bouwt orgel op en maakt het intonatiegereed. Repareert en verhelpt storingen aan mechanische orgels. Voert klein soldeerwerk uit. Demonteert bestaande orgels en documenteert ze. Geeft leiding aan een klein team. Heeft inzicht in klavierindeling, dispositie, vulstemmen, orgelstijlen en het pneumatisch systeem. Kent de voorwaarden van monumentenzorg en betrekt die in de beslissingen. Is ter plekke de contactpersoon namens het bedrijf, ook in het buitenland.

Materiaalfabricage pijpenmaker

Gieten, draaien (eventueel hameren) van platen uit tin, lood, messing volgens gestelde eisen. Voorbewerkingen aanbrengen zoals verven en uitsnijden. Op orde houden van machines en voorraden grondstoffen/plaatmateriaal, ook administratief. Kennis van brandpreventie. Verricht klein onderhoud aan machines en slijpt beitels van de draaibank. Bepaalt de juiste samenstelling van het gietmengsel. Voert eenvoudig soldeerwerk uit. Werkt onder sterk wisselende temperaturen.

Pijpenmaker

Maakt/restaureert de labiaalpijpen, conform mensuurstaten, factuur en alliage. Restaureert tongwerken. Vervaardigt uit grondstoffen de hiertoe benodigde materialen. Maakt de pijpenintonatie gereed. Kan historisch pijpwerk opmeten en kopiëren. Inzicht in geluidsvoortbrenging van labiaalpijpen.

Tongwerkmaker

Maakt/restaureert tongwerken, volgens mensuurstaten, factuur en alliage-opgave. Vervaardigt de hiertoe benodigde materialen uit de grondstoffen. Maakt de tongwerken intonatiegereed. Kan historisch pijpwerk opmeten en kopiëren. Maakt kelen met de bijbehorende tongen en beleg. Giet en bewerkt loden koppen, maakt stevels. Bewerkt hout. Heeft inzicht in de geluidsvoortbrenging van tongpijpen. Monteert de onderdelen tot compleet tongwerk.

Orgelstemmer

Stemt pijporgels en controleert de stemming. Rapporteert over de toestand van het orgel. Verricht zelfstandig kleine reparaties op grond van allround vaardigheden in hout- of metaalbewerking. Corrigeert storende intonatiegebreken. Is ter plekke de contactpersoon van het bedrijf.

Intonateur

Intoneert en stemt orgels af. Houdt rekening met artistieke en technische voorwaarden. Verricht

werkzaamheden op het gebied van hout- en metaalbewerking. Stemt zonodig het orgel. Rapporteert storingen en gebreken. Heeft kennis van het klankbeeld van historische orgels en heeft inzicht in de samenhang tussen klankbeeld, dispositie en literatuur. Controleert de intonatie en stemming. Is ter plekke de contactpersoon van het bedrijf.

BIJLAGE 2A – OPLEIDINGS- EN ERVARINGSFASEN IN DE AANLOOPSCHAAL

Sinds 1 juli 2002 is een aanloopschaal van kracht voor aankomende orgelbouwers en werknemers die nieuw zijn in de branche. Deze schaal (zie bijlage 1) kent maximaal 5 ervaringsjaren, waarin via maximaal 4 stappen het normale functieloon bereikt wordt.
In het onderstaande schema is aangegeven via welke opleiding en ervaringen deze jaren doorlopen worden.

	inloopjaar	1e leerjaar	2e leerjaar	3e leerjaar
Kennis en onderhoud gereedschap en machines	Algemene kennis van toepasbaarheid en veiligheids-voorschriften	Messen en beitels slijpen. Instellen hand-gereedschap.	Zagen en beitels verwisselen. Algemeen onderhoud en instellen machines. Elektrisch hand-gereedschap instellen en bedienen.	
Materiaalkennis	Houtstek onderhouden	Algemene houtkennis beheersen, houtsoorten herkennen en benoemen.		
Houtbewerking	Gebruik van handgereed-schap, meet- en aftekengereedschap	Hand- en machine-boren. Maken van traditionele houtverbindingen	Maken van kast-delen en mechaniek onderdelen.	Maken en monteren orgelkast, en samenstellen van mechaniekdelen.
Metaal-bewerking		Algemene materiaalkennis metalen. Meet, zaag, vijl, boor en buigbewerkingen. Draadsnijden.		
Lijmen/ oppervlaktebe-handeling	Lijmsoorten kennen	Lijmsoorten toepassen.	Oppervlakte behandelin-gen uitvoeren (beits, lak, was)	
Kennis over het orgel	Algemene werking van het orgel kennen en interesse stimuleren	Belangrijke onderdelen van het orgel kunnen benoe-men en de functie ervan kennen.	Kennis van verschillende traktuursystemen	Kennis van verschil-lende stijlen
Wind-voorziening			Maken van houtwerk voor motorkist, keil- en magazijnbalg, rolgordijn, drosselklep	Beleren van balgen. Aanleggen van kanalen.
Windladen		Ladensystemen kennen.	Delen windladen maken, ventielen, roosters.	Aftekenen, cancellen-raam, slepen, stokken maken. Montage windladen.
Houten pijpen	Sorteren en schoonmaken	Kennis constructie houten pijpen.	Herstellen houten pijpen.	Maken houten pijpen.
Of				
Metalen pijpen	Hulp bij gieten.	Schoonmaken, wassen, poetsen. Materiaalkennis. Voeten aandraaien. Kloppen, schilderen, fasen. Platen gieten.	Kleine herstelwerkzaamhe-den. Kennis metalen pijpconstructie. Uitsnijden. Ronderen. Aftekenen en intrekken labia. Metaal op dikte schaven.	Onderscheid van register soorten, Bouwwijze en legeringen herkennen. Basiskennis intonatie, opsnijden t.b.v. voorintonatie, steminrichtingen. Basiskennis solderen verschillende legeringen.
Montage werkplaats			Kennis van opbouw kast en speeltafel en stellingwerk. Inbouwen windladen, traktuur en windvoorzie-ning.	Opbouw orgel en inbouw orgeldelen.
Stemmen	Stemhulp.		Kennis van stemmen en stemsystemen.	Tongwerken stemmen. Stemtechniek labialen.



	inloopjaar	1e leerjaar	2e leerjaar	3e leerjaar
Intoneren				Onderscheiden van registersoorten en kennis van bouwwijze pijpwerk.
Onderhoud + reparatie				Kennis van dé- en hermontage. Verpakken, opslag, transport van pijpen en andere orgelonderdelen.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2016.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2017 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 5 oktober 2015

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes